

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Organisasi merupakan tempat berinteraksi antar manusia yang mana setiap manusia tersebut memiliki karakter yang berbeda. Organisasi menjadi wadah dari manusia-manusia tersebut untuk mencapai tujuannya. Sebuah organisasi tentu memiliki tujuan ketika organisasi tersebut didirikan, tujuan organisasi tersebut dapat dicapai jika budaya organisasi yang ada di dalam organisasi bekerja dengan baik dan ditunjang dengan kinerja dari anggotanya. Suatu organisasi tentunya akan memiliki budaya organisasi yang berbeda dari setiap organisasi lainnya. Budaya organisasi tentunya akan membawa berbagai dampak bagi Sumber Daya Manusia (SDM), sehingga karyawan dari suatu organisasi tersebut harus mampu menyikapi budaya organisasi dengan baik. Budaya organisasi yang bekerja dengan baik tentunya akan membawa organisasi untuk mendapatkan tujuannya. Peranan budaya di dalam organisasi sangat penting, dimana budaya dapat menjadi ciri dari sebuah organisasi dan membedakannya dengan organisasi lain.

Untuk menjadi perusahaan yang diidamkan oleh karyawan/pencari kerja selain pimpinan perusahaan berupaya meningkatkan kinerja perusahaan maupun bawahan/karyawannya, sukses tidaknya perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan sangat tergantung pada karyawan dan pemimpin perusahaan yang memiliki kinerja yang baik dan profesional dalam mengatasi setiap permasalahan

baik yang menyangkut komitmen karyawan dalam perusahaan maupun kepuasan yang dirasakan dalam bekerja di suatu perusahaan.

Untuk mendapatkan kepuasan kerja dari setiap karyawan, pimpinan harus mampu membantu karyawannya untuk mendapatkan “*achievement*” agar dapat meningkatkan kinerjanya dan bisa mencerminkan sikap karyawan yang mampu bekerja keras, karena dalam setiap pekerjaan yang dijalankan karyawan membutuhkan dukungan dari pihak perusahaan untuk meningkatkan semangatnya dalam bekerja. Kepuasan kerja ini yang mendorong peningkatan kinerja para karyawan.

Kepemimpinan adalah suatu cara pemimpin untuk mempengaruhi bawahannya. Secara relatif ada tiga macam gaya kepemimpinan yang berbeda, yaitu otokratis, demokratis atau partisipatif dan kebebasan. Namun tidak dapat dipungkiri karyawan juga memiliki peran penting dalam menjalankan keputusan yang diberikan oleh seorang pemimpin, baik tidaknya kinerja karyawan dalam melaksanakan setiap tugas yang mereka jalankan tergantung dari pimpinannya sendiri. Bagaimana seorang pemimpin memberikan pengaruh untuk mempengaruhi para karyawannya melakukan berbagai tindakan sesuai dengan yang diharapkannya. Berdasarkan pemaparan di atas maka dapat dikatakan bahwa perilaku seorang pemimpin dapat menimbulkan pemahaman tersendiri yang akan berpengaruh terhadap kondisi karyawan, karena seorang pemimpin memiliki keinginan pada kelompok orang untuk mencontohnya atau mengikutinya, atau yang memancarkan pengaruh tertentu, kekuatan atau wibawa, sedemikian rupa sehingga membuat kelompok yang bersedia melakukan apa yang dikehendakinya.

Fenomena penelitian mengenai budaya organisasi adalah kurangnya *community sharing* atau diskusi antar karyawan untuk mencapai sebuah tujuan bersama, serta perusahaan harus selalu mengawasi tingkah laku karyawan agar tidak berbuat seenaknya sendiri. Hal tersebut jika dapat diterapkan oleh perusahaan tentunya akan dapat meningkatkan kinerja karyawan. Kepuasan kerja karyawan berhubungan dengan harapan pegawai terhadap atasan, rekan kerja, dan terhadap pekerjaan itu sendiri. Bila dalam lingkungan kerja, karyawan tidak mendapatkan apa yang diharapkan seperti peluang promosi yang adil, pendapatan yang baik, rekan kerja, dan atasan yang menyenangkan, serta kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri, maka kinerja karyawan akan buruk. Hal Kepemimpinan, pimpinan kurang memberi kritik terhadap kerja setiap anggota, dan pimpinan kurang mengikutsertakan bawahan dalam diskusi. Selain itu terdapat beberapa pernyataan yang masuk dalam kategori tidak baik, diantaranya pimpinan sebaiknya mendikte langkah-langkah kegiatan kerja setiap waktu dan pimpinan sebaiknya kurang berpartisipasi dalam pengambilan keputusan. Data capaian kinerja pada PT. BRI Cabang Kudus adalah sebagai berikut ini.

Tabel 1.1.
Data Capaian Kinerja Karyawan PT. BRI Cabang Kudus

No	Tahun	Target	Realisasi	Persentase
1	Maret	850	757	89%
2	April	900	855	95%
3	Mei	950	903	92%
4	Juni	1000	910	91%
5	Juli	1050	914	87%

Sumber : PT. BRI Cabang Kudus, 2019.

Research gap penelitian ini antara lain penelitian Sulistyaningsi dkk (2012) menyebutkan bahwa budaya organisasi mempengaruhi kinerja sebesar 38%. Sedangkan Ezra (2017) menunjukkan budaya mempengaruhi kinerja sebesar 54,4%. Fidella dan Susi (2014) menunjukkan bahwa nilai Sig antara kepuasan dengan kinerja adalah sebesar 0,008. Sedangkan Clara I.A, Hendra, Christoffel (2017) menunjukkan bahwa nilai Sig kepuasan kerja terhadap kinerja sebesar 0,000. Illa Rohmatun (2016) menunjukkan nilai Sig Gaya kepemimpinan terhadap kinerja adalah sebesar 0,009. Sedangkan Lukman dan Romat (2017) menunjukkan pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan dengan Sig. 0,001.

1.2. Ruang Lingkup

Sedangkan untuk membatasi penelitian maka penelitian ini di batasi sebagai berikut ini.

- 1.2.1. Penelitian ini menggunakan budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan sebagai variabel independen dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen.
- 1.2.2. Obyek penelitian Bank Rakyat Indonesia Cabang Kudus pada tahun 2018.
- 1.2.3. Responden dalam penelitian ini adalah semua karyawan Bank Rakyat Indonesia yang sudah menjadi karyawan tetap dan teknik pengambilan sampel menggunakan purposive sampling dengan masa kerja minimal 3 tahun dengan harapan akan mendapatkan data yang maksimal sebagai tolak ukur penelitian kuantitatif.

1.3. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang dikemukakan di atas maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut ini.

- 1.3.1. Apakah peningkatan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 1.3.2. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan ?
- 1.3.3. Apakah gaya kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja karyawan?
- 1.3.4. Apakah budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan secara berganda terhadap kinerja karyawan?

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian adalah di bawah ini.

- 1.4.1. Menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kinerja karyawan.
- 1.4.2. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan.
- 1.4.3. Menganalisis pengaruh gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.
- 1.4.4. Apakah budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan secara berganda terhadap kinerja karyawan.

1.5. Manfaat Penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat kepada beberapa pihak, antara lain:

- 1) Manfaat bagi penulis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat berupa

tambahan pengetahuan dan wawasan kepada penulis berkaitan dengan masalah yang diteliti dan membandingkan teori dengan praktek yang berada di perusahaan mengenai pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.

2) Manfaat bagi perusahaan

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan masukan untuk mengetahui sejauh mana dari pelaksanaan budaya organisasi, kepuasan kerja, dan gaya kepemimpinan dapat meningkatkan kinerja karyawan.

3) Manfaat bagi dunia akademik

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat dijadikan bahan referensi ataupun sebagai data pembanding sesuai dengan bidang yang akan diteliti, memberikan sumbangan pemikiran, menambah wawasan pengetahuan serta memberikan bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya mengenai pengaruh budaya organisasi, kepuasan kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan.